

보육교사의 직장 내 사회적 지지가 직무만족도에 미치는 영향: 대인관계 유능성의 매개효과*

The Impact of Social Support in the Workplace on Job Satisfaction Among Childcare Centers Teachers: The Mediating Role of Interpersonal Competence

우이슬¹ 김지연²

LeeSeul Woo¹ JiYeon Kim²

ABSTRACT

Objective: The purpose of this study was to verify whether teachers' interpersonal competence serves as a mediator between perceived social support in the workplace, as perceived by childcare teachers, and their level of job satisfaction.

Methods: The participants of this study comprised 422 childcare teachers employed in childcare centers across Seoul, Incheon, and Gyeonggi Province. Correlation analysis was performed using the collected data to examine the relationships between variables. Additionally, regression analysis was carried out to validate the mediating role of interpersonal relationship competence in the association between workplace social support and job satisfaction.

Results: The study's findings revealed a positive correlation between interpersonal competence and job satisfaction. The study successfully confirmed the mediating role of interpersonal competence among childcare teachers in the connection between workplace social support and job satisfaction.

Conclusion/Implications: The results suggest that enhancing the job satisfaction of childcare teachers requires identifying diverse social support systems within childcare centers that influence them. It is imperative to formulate strategies that highly value social support and concurrently enhance interpersonal skills.

Key words social support in the workplace, interpersonal competence, job satisfaction

* 본 논문은 2023년 연세대학교 교육대학원 석사학위 논문 및 2023년 한국보육지원학회 춘계학술대회 포스터 발표 논문을 수정, 보완한 것임.

1 제1저자

연세대학교 교육대학원
유아교육전공 석사, 해피드림아이
어린이집(인천) 교사

2 교신저자

배화여자대학교
아동보육과 조교수
(e-mail: jkimcf@gmail.com)

I. 서론

보육교사는 보육현장의 질을 결정하는 중요한 요인이며, 보육교사의 질적 수준 향상이 곧 보육서비스의 질적 수준 향상과도 직결된다(김명순, 2015). 이에 따라 영유아의 보육과 교육을 담당하는 보육교사의 역할과 중요성에 대한 인식은 과거에 비해서는 향상되었으나 아직까지도 높은 업무량과 미흡한 처우 수준, 낮은 급여 등 스트레스 상황에 노출되어 있다. 이는 결과적으로 직무 성과를 비롯한 다양한 측면에서 부정적 결과를 초래, 교사의 만족감을 저하시키는 요인으로 작용한다(이병록 등,

2011). 보육교사의 직무만족이 낮은 경우 근무 의욕을 잃게 되고, 직무 성과가 낮아지게 됨에 따라 보육의 질적 향상을 저해하게 된다(박선희, 2016). 반면, 직무만족이 높은 경우 근무하는 것에 대해 보람을 느끼고, 직무성과가 향상됨에 따라 이직 의도가 낮아지게 되며, 이를 통해 보육의 질 향상을 일으킬 수 있게 된다(김병준, 2018). 또한, 직무에 대한 만족도가 높은 경우 교사효능감이 높으며, 교사-영유아 상호작용 또한 높아지는 것을 알 수 있다(김은주, 김경란, 2021). 즉, 보육교사의 직무에 대한 만족 여부는 교사 개인적 측면에서는 자신의 역량을 발휘할 수 있게 됨에 따라 근무 의욕을 높일 수 있으며, 어린이집 측면에서는 효율적 관리 운영, 발전에 긍정적 영향을 미칠 수 있다는 점에서 직무만족도가 보육교사의 다른 어떠한 변인에 의해 영향을 받는지 살펴볼 필요가 있다.

보육교사의 직무만족과 관련하여 선행연구에 따르면 사회적 지지는 직무만족도에 영향을 미치는 주요 환경적 변인으로 연구되어져 왔다(서은희, 이미숙, 2002; 유경숙, 2020; 이은희, 김현수, 2020; Hossain et al., 2012). 사회적 지지란 한 개인이 타인들과 맺는 관계 속에서 이들로부터 받을 수 있는 제반 지원을 의미하는 것으로서(Cobb, 1976) 보육교사에게 있어서 이러한 사회적 지지를 제공하는 대상자는 직장 내외의 요인에서 다양하게 존재한다. 특히 업무 시 동료 교사의 도움을 받게 되는 경우 정서적인 지원과 지지를 받을 수 있으며(Cohen & Wills, 1985), 동료 교사의 사회적 지지가 있을 때 사적인 관계를 형성하고, 이러한 개인적인 관계를 통해 직장 내에서의 업무적인 갈등해결이 원만하게 이루어지기도 한다(신수연, 2018). 또한 교사가 수행하고 있는 업무 결과에 대해 원장이나 동료교사 등의 직장 내 대상으로부터 긍정적 피드백을 받는 경우 직무에 대한 만족감이 오르고 보람을 얻게 된다(서은희, 이미숙, 2002). 더불어 아동 및 부모와의 관계도 직무만족에 영향을 미치는 직장 내 사회적 지지원으로서 아동과의 관계가 좋지 않을수록 학부모와의 관계 또한 부정적으로 나타나며, 이는 결과적으로 교사의 직무만족에 있어서 부정적인 영향력을 미치게 된다(여보미, 2021).

직장 내 사회적 지지와 관련하여 개인 변인 중 하나인 대인관계 유능성은 직장 내 사회적 지지로부터 영향을 받는 변인으로 연구되어져 왔다. 김혜원과 이지연(2016)의 연구에 따르면, 동료 교사와의 관계, 즉, 동료 교사에게서 받을 수 있는 사회적 지지가 부정적일 때 대인관계에 있어서 좌절감과 소외감을 느끼는 등 대인관계에 영향이 나타났으며, Devine(1995)의 연구에 따르면, 직무를 함께 수행하는 동료들의 사회적 지지는 타인과의 관계 형성에 있어서 영향력을 미치며, 이는 동료들과의 공동체 의식에서부터 반응하는 것으로 나타났다. 이로 보아 집단 내에서 동료들로부터 받는 사회적 지지가 개인이 타인과 긍정적인 관계를 형성하는 능력인 대인관계 유능성에도 영향을 미치리라 추측할 수 있다.

선행연구에 따르면 보육교사의 높은 대인관계 유능성은 부모-교사의 긍정적 관계 형성 기여하며, 부모와 관계를 형성해 나감에 있어 보다 원만히 이어가는 데 중요한 역할을 할 수 있다(김유정 등, 2012). 또한 유정숙(2016)은 대인관계 유능성의 하위요인인 대인갈등 다루기 요인이 높을수록 보육효능감이 높게 나타남을 밝혔는데, 이는 교사가 다른 사람과의 관계에서 타인에게 자신의 권리나 불쾌감을 적절히 주장하고, 보육현장에서 교사의 효능감이 높을수록 부모와 교사 간의 협력 행동에 있어 긍정적인 영향을 미침을 의미한다. 더불어 이채호, 고태순(2008)은 보육교사의 대인관계능력이 원장 및 동료 교사, 학부모와의 관계뿐만 아니라 교사의 심리적 안녕감 및 영유아와의 관계에 있어서도 영향을 미침을 밝혔다. 이로 보아 보육교사의 직장 내 사회적 지지가

보육교사의 직무만족감과 관련이 있고, 그 관계에 있어서 타인과의 원만한 관계를 맺을 수 있는 대인관계 유능성이 긍정적 영향을 줄 수 있는 중요한 요인일 것이라 유추해 볼 수 있다.

한편, 보육교사의 직장 내 사회적 지지, 직무만족도, 대인관계 유능성은 교사의 일반적 특성과 함께 연구되었다. 연구에 따라 약간의 차이는 있었으나 보육교사가 인식하는 직장 내 사회적 지지는 교사의 급여, 학력 같은 일반적 특성에 영향을 받는다는 결과(이미숙, 2021)와 근무기관 유형과 같은 기관변인에 따라 영향을 받는다는 결과(이미숙, 2021)가 나타났다. 직무만족의 경우 학력, 경력과 같은 일반적 특성(서현진, 2021; 정현숙, 2018) 및 근무기관 유형과 같은 기관변인(서현진, 2021; 정현숙, 2018)에 따라 영향을 받는다는 결과가 나타났다. 이와 함께 대인관계 유능성의 경우 보육교사를 대상으로 한 연구인 이보람(2019)의 연구에서 학력과 같은 일반적 특성 및 담당 연령, 근무기관 유형과 같은 기관변인에 따라 영향을 받는다는 결과가 나타났으며, 유치원 및 초·중·고등학교를 대상으로 한 오현미 등(2021)의 연구에서는 경력에 따라 대인관계 유능성에 차이가 있음이 나타났다.

이에 따라 보육교사의 인구학적 배경에 따른 직장 내 사회적 지지와 직무만족도, 대인관계 유능성을 살펴보고, 보육교사의 직장 내 사회적 지지와 대인관계 유능성, 직무만족의 관련성을 살펴볼 필요성이 있다. 이와 더불어 보육교사의 직장 내 사회적 지지와 직무만족도의 관계 속에서 대인관계 유능성의 역할을 검증함으로써 보육교사의 대인관계 유능성 향상을 위한 교육의 기초자료를 제공하고, 더 나아가 보육의 질적 향상을 위해서 필요한 정보를 제공하고자 한다. 이러한 연구목적 을 수행하기 위해 아래와 같이 연구문제를 선정하였다.

연구문제 1. 보육교사의 일반적 특성에 따른 직장 내 사회적 지지, 직무만족도와 대인관계 유능성의 차이는 어떠한가?

연구문제 2. 직장 내 사회적 지지와 대인관계 유능성이 직무만족도에 미치는 영향은 어떠한가?

연구문제 3. 직장 내 사회적 지지가 직무만족도에 미치는 영향은 대인관계 유능성에 의해 매개 되는가?

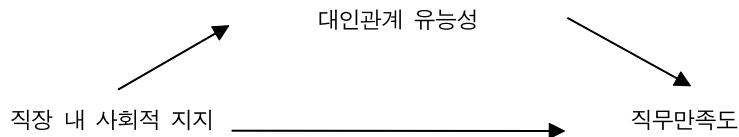


그림 1. 연구모델

II. 연구방법

1. 연구대상

본 연구는 서울, 경기, 인천 지역 소재의 어린이집에 재직 중인 보육교사 422명을 대상으로 직장

내 사회적 지지, 직무만족, 대인관계 유능성 설문지를 실시하였다. 연구대상의 기초 배경변인은 표 1과 같다.

표 1. 연구대상의 배경변인 (N = 422)

	변인	빈도(%)
교사 연령	만 20세 이상-30세 미만	154 (36.5)
	만 30세 이상-35세 미만	176 (41.7)
	만 35세 이상-40세 미만	66 (15.6)
	만 40세 이상	26 (6.2)
최종 학력	어린이집 교사 교육원 졸	24 (5.7)
	전문대학(3년제 이하) 졸	143 (33.9)
	대학교(4년제 이상) 졸	245 (58.1)
	대학원 졸	10 (2.4)
최종 자격증	보육교사 3급	30 (7.1)
	보육교사 2급	175 (41.5)
	보육교사 1급	190 (45.0)
	어린이집 원장	27 (6.4)
전체 경력	3년 미만	75 (17.8)
	3년 이상 5년 미만	111 (26.3)
	5년 이상 7년 미만	103 (24.4)
	7년 이상 10년 미만	74 (17.5)
	10년 이상	59 (14.0)
직장 내 친밀한 대상	0명	8 (1.9)
	1명 이상 3명 미만	211 (50.0)
	3명 이상 5명 미만	156 (37.0)
	5명 이상	47 (11.1)
기관 유형	국·공립	135 (32.0)
	민간	194 (46.0)
	직장	54 (12.8)
	가정 및 기타	39 (9.2)
기관 규모	20인 이하	138 (32.7)
	21인 이상 39인 이하	154 (36.5)
	40인 이상 99인 이하	108 (25.6)
	100인 이상	22 (5.2)
담당 연령	영아	194 (46.0)
	유아	228 (54.0)
학급 교사구성	담임 1명	157 (37.2)
	담임 2명	75 (17.8)
	담임 3명 이상	24 (5.7)
	담임 1명 + 보조교사	120 (28.4)
	담임 2명 + 보조교사	36 (8.5)
	담임 3명 + 보조교사	10 (2.4)

2. 연구도구

1) 직장 내 사회적 지지 척도

본 연구에서는 보육교사의 직장 내 사회적 지지를 측정하기 위해 Sandilos와 DiPerna(2022)가 제작한 MOST(Measures of Stressors and Supports for Teachers)척도를 연구자가 우리나라의 보육교사 실정에 맞게 번역 및 수정한 뒤 타당도와 신뢰도를 검증한 것으로 사용하였다. 검증 방법은 먼저, 척도 내용을 연구자와 영어 전공자가 번역한 뒤 유아교육 전공교수 1인과 현장 경력이 있는 영유아 교사 14인에게 척도 내용에 대해 검토받았으며, 특별히 이해가 안되거나 해석이 부적절한 문항은 발견되지 않았다. 이후 수정된 도구에 대해 유아교육 전문가 14명을 대상으로 내용 타당도를 검증받았다. 단, 장애통합 어린이집 교사에게만 해당될 수 있는 ‘장애를 가진 학생’ 요인의 4문항과 직장 외부 요인에 해당하는 ‘안전’ 요인 4문항의 총 8문항을 삭제하였다. 장애를 가진 학생 요인의 경우 실제 장애통합 어린이집 교사에게만 해당, 장애 영유아가 없는 일반 교사들에게는 문항 설문이 어려워 삭제하였으며, 안전 요인의 경우 어린이집 외부 환경의 안전 등 내부의 요인과는 관련성이 없다는 의견이 다수로 삭제하였다. 문항별 척도는 ‘거의 그렇지 않다’의 1점에서 ‘거의 항상 그렇다’ 4점으로 구성된 Likert 4점 척도로 응답하게 되어 있으며, 점수가 높을수록 교사가 직장 내 사회적 지지를 긍정적으로 지각하고 있음을 의미한다.

표 2. 직장 내 사회적 지지 척도의 문항구성과 내적 합치도 계수

하위요인	정의	문항 예시	문항번호	문항수	Cronbach's α
학부모	학부모에게 지지를 받는 정도	우리 반의 학부모는 자녀가 어린이집에서 성장해나갈 수 있도록 나와 협력한다.	1~4	4	.67
동료	동료 교사에게 지지를 받는 정도	나와 동료들은 서로 신뢰한다.	5~8	4	.70
리더십과 소속감	원장에게 받는 지지와 교직원으로서 받는 지지의 정도	원장은 나의 행복에 대해 관심을 가진다.	9~16	8	.82
영유아	담당하고 있는 반의 영유아에게 지지를 받는 정도	우리 반 아이들은 일과 중 놀이 및 교육 활동에 적극적으로 참여한다.	17~20	4	.66
시간적 압박	시간적 여유를 갖고 활용할 수 있는 정도	나는 수업을 준비할 충분한 시간이 있다.	21~24	4	.67
전문성 신장	교사로서 전문성을 신장할 수 있는 교사교육의 기회 및 지원의 정도	어린이집에서는 전문성 신장과 관련하여 나의 교육적 요구를 반영해준다.	25~28	4	.71
정서적 상태	직무와 관련된 긍정적 정서 및 일과 삶의 균형을 이룬 정도	나는 일과 삶의 균형을 갖고 있다고 느낀다.	29~32	4	.69
전체				32	.93

2) 직무만족도

본 연구에서는 직무만족도를 측정하기 위해 Huang(2001)이 제작하고 박근희(2003)가 우리나라의 실정에 맞게 번역 및 수정한 척도를 유아교육기관 교사를 대상으로 수정한 조재희(2012)의 도구를 본 연구에 맞게 수정·보완하여 사용하였다. 문항별 척도는 ‘전혀 그렇지 않다’의 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점으로 구성된 Likert 5점 척도로 응답하게 되어 있으며, 점수가 높을수록 직무만족도가 높음을 의미한다.

표 3. 보육교사의 대인관계 유능성 척도의 문항구성과 내적 합치도 계수

하위요인	정의	문항 예시	문항번호	문항수	Cronbach's α
처음 관계 맺기	타인과 상호작용을 개시하는 능력	관심 있는 새로운 사람에게 함께 어떤 일을 하자고 제안하기도 한다.	1*, 6, 11, 16, 21, 26, 32, 36*	8	.75
타인에 대한 불쾌감 주장	타인에게 자신의 의견을 개진하고 불쾌감을 주장할 수 있는 능력	친구 혹은 애인이 하기 싫어하는 것을 하도록 요구하면 싫다고 말할 수 있다.	2, 7, 12*, 17, 22, 27, 31, 37	8	.74
자기노출	자신의 정보를 신중하고 효과적으로 개방하는 능력	가까워지고 싶은 사람과의 대화중에 나에 대한 사적인 이야기를 할 수 있다.	3, 8, 13, 18, 23, 28, 33*, 38	8	.66
정서적 지지 및 조언	타인에 대한 경청과 공감 및 친교 능력	상대방이 자신의 문제에 대해 털어놓을 수 있도록 그 사람의 말을 끈기있고 민감하게 듣는다.	4, 9, 14, 19, 24*, 29, 34, 39	8	.71
대인갈등 다루기	대인 갈등을 조화롭게 관리하고 해결하는 능력	친한 사람과 갈등을 겪을 때 그 사람의 불평을 진지하게 들으려고 노력한다.	5, 10*, 15, 20, 25, 30, 35, 40*	8	.63
전체				40	.90

* 역채점 문항

3) 대인관계 유능성

본 연구에서는 보육교사의 대인관계 유능성 유능성을 측정하기 위해 Buhrmester 등(1988)이 개발한 대인관계유능성 척도(Interpersonal Competence Questionnaire: ICQ)를 김창대와 김수임(1999)이 번안한 척도를 사용하였다. 문항별 척도는 ‘전혀 그렇지 않다’의 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점으로 구성된 Likert 5점 척도로 응답하게 되어 있으며, 점수가 높을수록 대인관계에서 유능함을 보인다고 해석할 수 있다.

표 4. 직무만족도 척도의 문항구성과 내적 합치도 계수

하위요인	정의	문항 예시	문항번호	문항수	Cronbach's α
책임감	영유아의 삶에 미치는 영향력 및 영유아 이외의 사람들에 대한 봉사의 정도	나는 보육교사로서 나에게 부여되는 책임감에 만족한다.	1~4	4	.67
개인적 성장과 전문적인 발달	직업을 통한 개인적 성장의 가능성과 교육의 경험을 통한 전문적 기술의 향상 정도	교직경력이 쌓이면서 나의 전문적 기술도 함께 향상된다.	5~9	5	.81
교수 성취감	교수행위에 대한 만족 정도 및 교직에 대한 학부모와 사회의 인정 정도	가르치는 일은 가치 있는 일이다.	10~14	5	.78
성취의 인정	직업을 통한 성취감의 인식과 보육교사직에 대한 자부심	나는 다른 기회가 주어지더라도 다시 보육교사의 길을 선택하겠다.	15~18	4	.75
전체				18	.92

3. 자료수집

본 조사를 실시하기에 앞서 측정도구의 적절성 및 설문 소요 시간 등을 파악하기 위해 본 연구대상으로 포함되지 않은 어린이집 교사 20명을 대상으로 2022년 6월 14일부터 27일까지 예비조사를 실시하였다. 예비조사 결과 설문지 응답에 소요되는 시간은 약 8분~10분 정도였으며, 문항 내용 이해에 있어서도 문제가 없는 것으로 판단되어 최종 검토된 설문지를 본 조사에서 사용하였다.

본 조사는 2022년 6월 28일부터 7월 12일까지 2주간 서울시와 경기도 및 인천에 소재한 어린이집에 근무하는 보육교사 496명을 대상으로 실시하였다. 본 조사가 진행되는 시기는 코로나 19, 원숭이 두창과 같은 전염병으로 인해 대면 만남을 지양하고 있음을 반영하여 온라인 설문을 실시하였다. 회수된 설문은 496부로, 이 중 응답에 오류가 있거나 중복하여 설문에 참여한 74부를 제외한 총 422부의 설문지가 본 연구의 최종 분석 자료로 사용되었다.

4. 자료분석

본 연구에서 수집된 자료는 Window용 SPSS 26.0과 PROCESS macro ver.4.1 프로그램을 이용하여 다음과 같은 방법으로 분석하였다. 먼저, 측정도구의 신뢰도(Cronbach's α)를 살펴본 후 직장 내 사회적 지지, 직무만족도, 대인관계 유능성 간의 상관관계를 확인하기 위해 Pearson의 적률상관분석을 실시하였다. 다음으로 보육교사의 일반적 특성에 따라 직장 내 사회적 지지, 대인관계

유능성, 직무만족도 인식에 차이가 있는지 살펴보기 위해 독립표본 t검증, 일원분산분석을 실시하였다. 이와 함께 직장 내 사회적 지지와 직무만족도의 관계에서 대인관계 유능성의 매개효과를 알아보기 위하여 PROCESS macro Model 4를 사용하였으며, 매개효과의 통계적 유의성을 검증하기 위해 부트스트래핑(Bootstrapping)을 실시하였다.

III. 결과 및 해석

1. 기술통계

교사 개인 특성 및 기관특성에 따라 직장 내 사회적 지지와 대인관계 유능성 및 직무만족도에 차이가 있는지 살펴보기 위해 t검증, 일원분산분석(ANOVA)을 실시하였으며, Scheffe의 사후검증 또는 Dunnett T3 사후검증을 실시하였다. 결과를 살펴보면 교사의 연령과 학력에는 유의한 차이가 없었다. 반면, 최종 자격증, 기관규모, 학급 교사구성은 직장 내 사회적 지지, 대인관계 유능성, 직무만족도 모두에 유의한 차이를 보였다. 총 교사 경력, 직장 내 친밀한 대상 수에 따른 분석에서는 직장 내 사회적 지지와 직무만족도에서만 유의한 차이를 보였으며, 담당 연령에 따른 분석에서는 직장 내 사회적 지지와 대인관계 유능성에서만 유의한 차이가 나타났다. 기관 유형에 따른 분석에서는 대인관계 유능성에서만 차이가 나타났으며, 직장 내 사회적 지지와 직무만족도에서는 유의미한 차이가 나타나지 않았다.

표 5. 교사 개인 특성에 따른 측정 변인의 평균, 표준편차 및 분산분석 결과 (N = 422)

구분	직장 내 사회적 지지	대인관계 유능성	직무만족도	
	M(SD)	M(SD)	M(SD)	
최종 자격증	보육교사 3급 ^a (n=30)	95.67(13.27)	138.27(14.67)	66.67(11.08)
	보육교사 2급 ^b (n=175)	95.16(13.86)	139.81(18.14)	65.85(10.93)
	보육교사 1급 ^c (n=190)	99.79(14.00)	141.66(16.51)	67.65(11.36)
	원장 자격 ^d (n=27)	104.04(19.33)	151.00(15.03)	72.19(10.23)
	F	3.08*	3.72*	2.80*
	Scheffé	a,b<d	a,b<d	b<d
총 교사 경력	3년 미만 ^a (n=75)	97.48(15.88)	142.31(21.97)	66.80(12.08)
	3년 이상 5년 미만 ^b (n=111)	95.44(13.18)	140.12(16.56)	65.78(10.32)
	5년 이상 7년 미만 ^c (n=103)	96.81(14.03)	143.92(17.22)	67.85(11.30)

표 5. 계속

	구분	직장 내 사회적 지지	대인관계 유능성	직무만족도
		<i>M(SD)</i>	<i>M(SD)</i>	<i>M(SD)</i>
총 교사 경력	7년 이상 10년 미만 ^d (<i>n</i> =74)	91.73(13.59)	136.69(13.60)	64.22(11.08)
	10년 이상 ^e (<i>n</i> =59)	102.69(14.20)	143.07(14.28)	72.44(9.68)
	<i>F</i>	5.22***	2.31	5.34***
	Scheffé	b,d < e		a,b,d < e
직장 내 친밀한 대상 수	0명 ^a (<i>n</i> =8)	87.38(10.43)	136.25(12.49)	59.88(15.62)
	1명 이상 3명 미만 ^b (<i>n</i> =211)	94.91(14.39)	141.24(16.98)	66.10(11.10)
	3명 이상 5명 미만 ^c (<i>n</i> =156)	97.92(14.87)	140.51(18.38)	67.96(11.45)
	5명 이상 ^d (<i>n</i> =47)	100.47(11.82)	144.60(14.26)	70.17(8.61)
	<i>F</i>	3.69*	.92	3.22*
	Scheffé	a < d		a < d
기관 유형	국·공립 ^a (<i>n</i> =135)	94.74(13.57)	139.70(17.72)	66.19(11.31)
	민간 ^b (<i>n</i> =194)	96.64(14.04)	139.65(17.03)	67.34(10.65)
	직장 ^c (<i>n</i> =54)	101.06(15.15)	149.22(16.55)	69.56(11.64)
	가정 및 기타 ^d (<i>n</i> =39)	95.56(16.78)	143.49(13.68)	65.92(12.36)
	<i>F</i>	2.56	5.18**	1.35
	Scheffé		a,b < c	
기관 규모	20인 미만 ^a (<i>n</i> =138)	99.67(14.65)	143.91(13.72)	70.20(11.08)
	20인 이상 40인 미만 ^b (<i>n</i> =154)	93.79(12.95)	138.38(16.54)	64.77(9.50)
	40인 이상 100인 미만 ^c (<i>n</i> =108)	95.92(14.60)	142.19(20.07)	66.49(12.38)
	100인 이상 ^d (<i>n</i> =22)	98.50(17.83)	139.95(22.92)	67.45(12.50)
	<i>F</i>	4.36**	2.72*	6.09***
	Dunnett T3	b < a	b < a	b < a
담당 연령	영아 ^a (<i>n</i> =194)	94.68(14.35)	139.29(15.74)	66.07(11.36)
	유아 ^b (<i>n</i> =228)	98.05(14.27)	142.91(18.17)	68.03(10.94)
	<i>t</i>	-2.42*	-2.16*	-1.80
학급교사 구성	담임 1명 ^a (<i>n</i> =157)	91.23(15.10)	135.86(18.75)	63.18(11.75)

표 5. 계속

구분	직장 내 사회적 지지	대인관계 유능성	직무만족도	
	<i>M(SD)</i>	<i>M(SD)</i>	<i>M(SD)</i>	
학급 교사 구성	담임 2명 ^b (<i>n</i> =75)	96.99(12.75)	142.77(15.19)	67.63(10.55)
	담임 3명 이상 ^c (<i>n</i> =24)	95.50(1.00)	141.46(14.38)	67.83(10.88)
	담임 1명+보조교사 ^d (<i>n</i> =120)	100.47(12.66)	144.61(14.73)	70.08(9.70)
	담임 2명+보조교사 ^e (<i>n</i> =36)	104.03(12.01)	147.17(16.69)	71.67(9.25)
	담임 3명+보조교사 ^f (<i>n</i> =10)	103.30(22.05)	152.20(19.39)	71.80(12.01)
	<i>F</i>	9.34***	6.15***	7.78***
Scheffé	a<e,f	a<f	a<d,e	

2. 직장 내 사회적 지지, 직무만족도, 대인관계 유능성 변인 간의 상관분석

변인들 간의 상관분석 결과, 모두 정적으로 유의한 상관관계를 나타냈다. 직장 내 사회적 지지 전체와 직무만족도 전체에서 유의한 정적 상관이 있었으며, 직무만족도 전체와 교사의 직장 내 사회적 지지의 하위요인인 리더십과 소속감, 정서적 상태, 전문성 신장, 학부모, 동료, 영유아, 시간적 압박 모두와 정적 상관관계를 갖는 것으로 나타났다.

대인관계 유능성 전체는 직무만족도 전체와 정적 상관이 나타났다. 이때 직무만족도 전체와 교사의 대인관계 유능성 하위요인인 정서적 지지 및 조언, 대인 갈등 다루기, 처음 관계 맺기, 자기노출, 타인에 대한 불쾌감 주장 모두와 정적 상관관계를 갖는 것으로 나타났다.

직장 내 사회적 지지 전체는 교사의 대인관계 유능성 전체와 정적 상관이 나타났고, 대인관계 유능성의 하위요인인 정서적 지지 및 조언, 처음 관계 맺기, 자기노출, 대인 갈등 다루기, 타인에 대한 불쾌감 주장 모두와 유의한 정적 상관관계를 갖는 것으로 나타났다. 직장 내 사회적 지지의 하위요인인 학부모, 동료, 리더십과 소속감, 영유아, 시간적 압박, 전문성 신장, 정서적 상태 또한 교사의 대인관계 유능성 전체와 정적 상관을 보였고, 처음 관계 맺기, 타인에 대한 불쾌감 주장, 자기노출, 정서적 지지 및 조언, 대인 갈등 다루기 모두와 유의한 정적 상관관계를 갖는 것으로 나타났다.

표 6. 기술통계량 및 상관분석

(N=422)

평균 (표준편차)	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	⑪	⑫	⑬	⑭	⑮	⑯	⑰	⑱	
① 3.09(.54)	1																		
② 3.14(.56)	.66***	1																	
③ 3.06(.52)	.66***	.74***	1																
④ 3.11(.50)	.60***	.69***	.66***	1															
⑤ 2.83(.61)	.49***	.40***	.56***	.45***	1														
⑥ 3.00(.56)	.60***	.58***	.72***	.59***	.61***	1													
⑦ 2.84(.59)	.45***	.49***	.63***	.50***	.69***	.60***	1												
⑧ 3.02(.45)	.78***	.81***	.91***	.78***	.74***	.83***	.77***	1											
⑨ 3.44(.60)	.46***	.42***	.44***	.48***	.31***	.41***	.39***	.51***	1										
⑩ 3.46(.57)	.36***	.35***	.40***	.38***	.30***	.36***	.30***	.43***	.55***	1									
⑪ 3.51(.54)	.48***	.49***	.48***	.46***	.26***	.37***	.33***	.51***	.63***	.57***	1								
⑫ 3.70(.52)	.53***	.54***	.53***	.50***	.28***	.44***	.31***	.55***	.53***	.42***	.65***	1							
⑬ 3.54(.50)	.53***	.54***	.48***	.47***	.19***	.39***	.23***	.50***	.46***	.29***	.48***	.70***	1						
⑭ 3.53(.43)	.59***	.59***	.59***	.58***	.34***	.50***	.40***	.63***	.82***	.73***	.85***	.83***	.72***	1					
⑮ 3.77(.65)	.62***	.60***	.64***	.59***	.51***	.64***	.61***	.74***	.45***	.33***	.47***	.52***	.51***	.58***	1				
⑯ 3.76(.71)	.60***	.63***	.70***	.62***	.52***	.64***	.63***	.77***	.46***	.32***	.45***	.51***	.52***	.57***	.74***	1			
⑰ 3.89(.69)	.65***	.68***	.69***	.63***	.47***	.65***	.58***	.77***	.47***	.28***	.48***	.55***	.54***	.58***	.74***	.81***	1		
⑱ 3.44(.82)	.41***	.38***	.50***	.41***	.56***	.51***	.66***	.61***	.30***	.19***	.26***	.24***	.21***	.30***	.60***	.56***	.54***	1	
⑲ 3.73(.62)	.66***	.66***	.73***	.65***	.59***	.70***	.72***	.84***	.49***	.32***	.48***	.52***	.51***	.59***	.87***	.91***	.90***	.78***	1

주: ① 학부모 ② 동료 ③ 리더십과 소속감 ④ 영유아 ⑤ 시간적 압박 ⑥ 전문성 신장 ⑦ 정서적 상태 ⑧ 직장 내 사회적 지지 총점 ⑨ 처음 관계 맺기 ⑩ 타인에 대한 불쾌감 주장 ⑪ 자기 노출 ⑫ 정서적 지지 및 조언 ⑬ 대인 갈등 다루기 ⑭ 대인관계 유능성 총점 ⑮ 책임감 ⑯ 개인적 성장과 전문적인 발달 ⑰ 교수 성취감 ⑱ 성취의 인정 ⑲ 직무만족도 총점

*** $p < .001$.

3. 직장 내 사회적 지지와 직무만족도의 관계에서 대인관계 유능성의 매개효과 검증

보육교사의 직장 내 사회적 지지가 직무만족도에 미치는 영향에서 대인관계 유능성의 매개효과를 검증하기 위해 독립변인에는 직장 내 사회적 지지 총점, 종속변인에는 직무만족도 총점, 매개변인에는 대인관계 유능성의 총점을 투입하였다. 또한, 종속변인인 직무만족도에 유의한 영향력을 주었던 교사의 일반적 특성(최종 자격증, 총 교사 경력, 친밀한 대상 수, 기관 규모, 학급 교사 구성)을 통제변인으로 투입하였다. 직장 내 사회적 지지가 직무만족도에 미치는 영향에서 대인관계 유능성의 간접효과가 통계적으로 유의한지 검증하기 위해 부트스트래핑 방법(Bootstrapping method)을 사용하여 표본은 5,000번 추출하여 분석하였고, 95% 신뢰구간(Biased-corrected CI)을 확인하였다.

각 경로들의 유의성 검증 결과, 직장 내 사회적 지지는 대인관계 유능성에 정적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 매개변인인 대인관계 유능성은 직무만족도에 대해 정적으

로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 직장 내 사회적 지지 또한 직무만족도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

표 7. 대인관계 유능성의 매개효과 분석 결과

		변인		β	B	S.E.	t	95% 신뢰구간 (95% Biased-corrected CI)	
		독립	종속					LLCI	ULCI
		직장 내 사회적 지지	→ 대인관계 유능성	.61***	.58***	.04	14.90	.50	.66
		$R = .65, R^2 = .43, F = 21.82, p = .00$							
경로	직장 내 사회적 지지	→	직무	.75***	1.04***	.05	20.89	.94	1.13
	대인관계 유능성		만족도	.10**	.14**	.05	2.78	.04	.24
		$R = .84, R^2 = .71, F = 67.24, p = .00$							

** $p < .01$, *** $p < .001$

IV. 논의 및 결론

본 연구에서는 보육교사의 직장 내 사회적 지지와 직무만족도 간의 관계에서 대인관계 유능성의 매개효과를 검증하고자 하였다. 본 연구를 통해 얻은 주요 결과들을 중심으로 논의하고, 결과에 따른 시사점을 논의해보면 다음과 같다.

첫째, 교사의 일반적 특성에 따른 측정 변인의 집단 간 차이를 살펴본 결과, 교사 개인 특성 중 연령과 학력에 따른 차이는 없었다. 최종 자격증에 따른 차이에서는 어린이집 원장 자격을 가진 교사들이 보육교사 3급 자격과 보육교사 2급 자격을 가진 교사들에 비해 직장 내 사회적 지지와 대인관계 유능성을 높게 인식하고 있었으며, 직무만족도 또한 원장 자격을 가진 교사들이 보육교사 2급을 가진 교사들에 비해 긍정적으로 인식하고 있었다. 경력에 따라서는 10년 이상의 경력을 가진 교사들이 3년 이상 5년 미만, 7년 이상 10년 미만의 경력을 가진 교사들에 비해 직장 내 사회적 지지를 높게 인식하고 있었으며, 10년 이상의 경력을 가진 교사들이 5년 미만, 7년 이상 10년 미만의 경력을 가진 교사들에 비해 직무만족도를 높게 인식하고 있었다. 이처럼 보육교사의 개인 특성 중 경력과 관련된 요인들이 긍정적 영향을 미치고 있다는 결과에 따라 교사가 근무 어린이집에서 사회적 지지 체계를 긍정적으로 인식하고, 이를 통해 교사가 지속적으로 경력을 쌓을 수 있는 근무 환경을 정비하여 장기간 근무할 수 있는 긍정적인 조직문화를 조성해야 할 필요성이 있다(이명옥, 2015).

교사의 근무기관 특성에 따른 측정 변인의 집단 간 차이를 살펴본 결과, 근무 유형에 따라서는 직장 어린이집에 재직 중인 교사 집단이 국·공립 어린이집과 민간 어린이집에 재직하고 있는 교

사 집단에 비해 대인관계 유능성을 긍정적으로 인식한다는 것을 알 수 있었으며, 직장 내 사회적 지지와 직무만족도에는 차이가 없었다. 기관 규모에 따라서는 20인 미만인 집단이 20인 이상 40인 미만인 집단보다 직장 내 사회적 지지와 직무만족도, 대인관계 유능성 모두를 높게 평가하는 것으로 나타났다. 담당 연령에 따라서는 유아반 교사가 영아반 교사에 비해 직장 내 사회적 지지와 대인관계 유능성 모두를 높게 평가하고 있었으나 직무만족도에는 차이가 없었다. 학급 교사 구성에 따른 분석에서는 담임 2명과 보조교사인 집단과 담임 3명과 보조교사인 집단이 담임 1명의 집단보다 직장 내 사회적 지지를 높게 평가하고 있었으며, 대인관계 유능성에서도 담임교사가 3명 이상과 보조교사인 집단이 담임교사가 1명인 집단에 비해 대인관계 유능성을 높게 평가하였다. 직무만족도 또한 담임 1명과 보조교사인 집단과 담임 2명과 보조교사인 집단이 담임교사가 1명인 집단보다 직무만족도가 더 높은 것으로 나타났다.

둘째, 보육교사의 직장 내 사회적 지지, 직무만족도, 대인관계 유능성 간의 상관관계를 살펴본 결과 세 변인 모두 유의미한 상관관계가 나타났다. 먼저, 직장 내 사회적 지지와 직무만족도의 상관관계를 살펴본 결과, 직장 내 사회적 지지의 하위요인인 리더십과 소속감, 정서적 상태, 전문성 신장, 학부모, 동료, 영유아, 시간적 압박 순으로 직무만족도와 정적으로 유의한 관계에 있는 것으로 나타났으며, 직장 내 사회적 지지 전체와 직무만족도 전체 또한 정적으로 유의한 상관성이 있는 것으로 나타났다. 이는 직장 내 사회적 지지와 직무만족도 간에 정적 상관성이 있음을 밝힌 선행연구(유경숙, 2020; 이은희, 김현수, 2020; Olsen & Huang, 2019)의 결과와도 일치한다. 직장 내 사회적 지지와 관련하여 원장은 보육기관이라는 조직을 총괄하는 사람으로서 특히 보육기관의 경우 소규모인 경우가 많으므로 원장에게 권한이 집중되는 경향이 강하다(지필자, 2021). 이때 원장이 교사의 의견을 인정하고 반영해주며 조직 운영에 반영해주는 경우 보육교사는 유능감과 책임감을 느끼게 되며(정덕희, 2014), 이를 통해 스스로 상황을 결정할 수 있다는 자율성을 가지게 됨에 따라 직무만족감을 느끼게 되는 것이다(이수련, 이정화, 2010). 이와 같이 직장 내 사회적 지지와 직무만족도 간에 관련성이 존재하므로 교사의 직무만족도 향상을 위해서는 보육기관에서의 차원과 더불어 국가적 차원에서도 이를 향상시키기 위한 노력을 기울일 필요가 있다. 예를 들어 원 내에서는 원장, 동료 및 학부모 간의 신뢰로운 관계를 바탕으로 기관의 목표를 공유함과 함께 교사의 전문성을 향상을 위한 직장 내 멘토링, 교사 공동체 등의 원 내 프로그램 실행을 통한 직장 내 사회적 지지 제고 방안을 강구해야 할 것이다. 더불어 국가적 차원에서는 직장 내 사회적 증진과 관련하여 교사 휴게시간 보장 및 일과 삶의 균형을 위한 적절한 휴가의 사용 장려, 전문성을 증진시킬 수 있는 보다 다양한 교사교육의 기회 마련 등을 통해 보육기관에서 보육교사에게 적절한 지지를 할 수 있는 문화를 조성해 나갈 수 있는 환경을 마련해나가야 할 것이다.

다음으로 대인관계 유능성과 직무만족도의 상관관계를 살펴본 결과, 대인관계 유능성 전체와 하위요인 모두가 직무만족도와 정적으로 유의한 관계에 있는 것으로 나타났다. 이는 대인관계 유능성과 직무만족도의 정적 상관관계를 밝힌 선행연구(김자경, 신보희, 2019; 신영순 등, 2021)와 일치하는 결과이다. 교사의 직장 내 사회적 지지가 대인관계 유능성에 미치는 영향을 살펴본 결과, 직장 내 사회적 지지는 대인관계 유능성에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 보육교사를 대상으로 직장 내 사회적 지지와 대인관계 유능성이 정적 상관관계가 있다고 보고한 김수

정(2020)의 연구 및 보육교사의 직장 내 사회적 지지와 대인관계 관련 변인의 상관관계를 분석한 선행연구(김정희 등, 2013)의 결과와 맥을 같이하는 결과이다. 즉, 보육교사가 직장 내에서 사회적 지지를 높게 인식할수록 정서적 지지 및 조언, 대인갈등 다루기, 처음 관계 맺기, 자기 노출, 타인에 대한 불쾌감 주장을 포함한 대인관계 유능성을 높게 인식하게 된다고 해석할 수 있다. 이에 따라 교사는 직장 내 원천으로부터 받을 수 있는 사회적 지지, 예를 들어 교사 멘토링이나 학습 공동체, 동호회 모임 등 다양한 사회적 지지 방안을 파악하고, 자신이 활용할 수 있는 방안에 대해 인식할 수 있도록 점검해야 할 것이며, 이를 통해 자신을 둘러싸고 있는 다양한 사회적 지지 체계를 인식하게 됨으로써 대인관계 유능성 또한 긍정적으로 인식할 수 있게 될 것이다.

다음으로 교사의 대인관계 유능성은 직무만족도에 정적으로 유의한 관계로 나타났다. 즉, 교사가 대인관계 유능성을 긍정적으로 인식할수록 직무만족도도 높게 지각한다는 것으로, 대인관계 유능성이 직무만족도를 예측하는 변인임을 검증한 선행연구(김자경, 신보희, 2019; 김정은, 2016) 결과를 지지한다. 즉, 교사가 대인관계 유능성을 긍정적으로 인식할수록 직무만족도가 높게 나타나며, 높은 직무만족도는 보육교사의 사명감 및 보육활동의 질에 긍정적인 영향을 미치므로 궁극적으로 보육의 질을 향상시킬 수 있게 된다(임상균, 2004). 반대로 교사가 자신의 대인관계 유능성을 부정적으로 인식한다면 직무에 대한 책임감과 개인적 성장과 전문적 발달, 교수 성취감 및 성취의 인정을 낮게 인식하게 되고, 이를 통해 보육의 질 향상에 부정적인 영향을 미칠 것이라 예측할 수 있다.

이처럼 직장 내 사회적 지지와 대인관계 유능성, 직무만족도는 깊은 관련성이 있으므로 교사의 직무만족도를 향상시키기 위해서는 두 가지 요인을 함께 살펴보는 것이 효과적일 것이라 할 수 있으며, 이에 따라 직무만족도를 향상시키기 위해 교사의 내적 요인인 대인관계 유능성을 높이고, 교사를 둘러싼 환경적 요인인 직장 내 사회적 지지를 긍정적으로 조성하기 위한 노력을 기울여야 할 필요성이 있다.

셋째, 교사의 직장 내 사회적 지지는 직무만족도에 직접적인 영향을 미칠 뿐만 아니라 교사의 대인관계 유능성을 매개로 하여 간접적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 본 연구결과를 통하여 보육교사의 직장 내 사회적 지지가 직무만족도에 미치는 영향에 있어서 대인관계 유능성이 이를 설명하는 중요한 매개변인임을 입증되었다. 본 연구의 결과는 보육교사가 자신의 직무와 관련하여 책임감, 개인적 성장과 전문적인 발달, 교수 성취감 및 성취의 인정과 같은 직무만족을 느끼기 위해서는 직장 내에서 얻을 수 있는 사회적 지지를 고취시켜야 하며, 이때 교사들이 자신의 대인관계 유능성을 긍정적으로 인식할 수 있는 기회를 마련해야 할 필요성이 있음을 시사한다. 즉, 교사가 자신의 개인 특성인 대인관계 유능성을 유의하다고 느끼기 위해서는 우선적으로 교사를 둘러싸고 있는 직장 내 사회적 지지 체계가 건강해야 하므로 직장 내 사회적 지지 환경을 점검해야 할 필요성이 있다. 지지적인 직장 내 사회적 지지를 통해 교사는 개인 특성인 자신의 대인관계 유능성을 긍정적으로 느낄 수 있고 이는 궁극적으로 직무에 대한 만족감을 불러일으키므로 교사에게 긍정적 지지를 보낼 수 있는 직장 내 사회적 지지체계의 형성이 중요하다고 할 수 있는 것이다.

또한 직장 내 사회적 지지의 증진과 더불어 교사의 대인관계 유능성 증진을 위한 방안이 함께

마련되어야 한다. 높은 직장 내 사회적 지지는 직무만족도를 고취시키지만, 더불어 교사가 가지는 대인관계 유능성에 대한 긍정적 인식은 더욱 높은 직무만족도를 이끌어 낼 수 있기 때문이다. 또 다른 활성화 방안으로는 교사들을 대상으로 한 직무교육에 있어서 대인관계 유능성의 증진과 관련된 영역을 교육의 내용으로 포함시켜야 할 필요성이 있으며, 국가적 차원에서도 보육교사의 대인관계 유능성에 대한 중요성을 인식하고 이를 고취시킬 수 있는 프로그램 개발 및 제도적 지원이 필요하다(홍길희, 김경미, 2018). 이와 관련하여 보건복지부(2023. 01)에 따르면 보육교사를 대상으로 하고 있는 교육 프로그램의 경우 보수 교육 및 직무교육이 이루어지고 있으며, 이중 대인관계와 관련된 요소를 포함한 교육 프로그램은 일반 직무교육의 인성·소양 영역에 포함되어 있는 보육교사 직무역량 강화 부분의 보육교사 의사소통기법 훈련과 가족 및 지역사회 협력 중 부모-교사 의사소통의 이해와 실제 영역이라 할 수 있다. 현재 다루어지고 있는 교과목에서도 볼 수 있듯이 교사의 대인관계 역량과 관련해서는 극히 소수의 교육만이 이루어지고 있으며, 특히 부모-교사 의사소통의 이해와 실제 과목은 필수가 아닌 선택 사항으로 이루어지고 있다. 즉, 현재 이루어지고 있는 교육은 교사의 대인관계 역량 증진과 관련한 부분이 미흡하게 다루어지고 있으며, 다루어지고 있는 영역도 의사소통 부분 및 부모와의 관계에만 초점을 맞추고 있는 경향이 있다. 그러나 교사의 대인관계 유능성이 다양한 관계에 기반을 두고 있는 만큼 부모뿐만 아니라 직장 내에서 관계를 이루고 있는 다양한 대상과의 관계에 있어서의 역량을 증진시킬 수 있는 다방면의 교육이 요구되며, 교육 내용에 있어서도 대인관계기술 증진과 관련된 교육 프로그램을 통해 대인관계 유능성을 증진시키고, 직무만족감을 향상시킬 수 있는 예방적 차원의 교사 교육이 요구된다고 할 수 있다.

대인관계 유능성 증진 교육 프로그램과 관련하여 유아교육기관 두 곳의 유아교사를 대상으로 대인관계역량 증진 프로그램을 실시한 채혜경(2020)의 연구에 따르면 유아교사의 대인관계역량 증진 프로그램 적용을 통해 유아교사 집단의 네트워크 크기가 커지고 유아교사 간의 관계가 훨씬 가까워졌음을 알 수 있다. 또한 유아교사 및 예비 유아교사를 대상으로 대인관계증진 프로그램을 실시한 홍길희, 김경미(2018)의 연구에서는 유아교사에게 있어서 대인관계증진 프로그램이 대인관계에 대한 이론적 지식을 제공할 뿐만 아니라 실제 대인관계를 형성하는데 있어서 필요한 의사소통능력, 리더십 기술과 같은 대인관계역량 개발에도 도움을 줄 수 있음을 밝혔다. 이러한 선행 연구의 결과에 따라 보육교사를 대상으로 한 대인관계 유능성 증진 프로그램이 체계적으로 개설 및 실행될 경우 보육교사의 대인관계 유능성 증진에 있어서 긍정적 효과를 일으킬 수 있을 것이라 추측할 수 있다.

종합해보자면, 보육교사에게 있어서 대인관계 유능성은 직무만족을 설명하는 유의미한 변인이라 할 수 있으나, 현재는 이와 관련하여 보육교사를 대상으로 한 제도나 교육은 미흡하게 이루어지고 있는 실정이다. 따라서 향후 보육현장에 있어서 보육교사의 대인관계 유능성 증진의 중요성과 관련한 이해가 요구되며, 원장을 포함한 사회적 지지의 원천들이 협력하여 대인관계 유능성을 증진시킬 수 있는 방안을 강구할 수 있도록 노력해야 할 것이다. 이와 함께 국가적 차원에서도 교사교육의 일환으로 대인관계 유능성 증진과 관련된 프로그램들을 구축해나가야 할 필요가 있다고 사료된다.

이상의 논의를 바탕으로 한 본 연구의 제한점 및 후속 연구를 위한 제언은 다음과 같다.

본 연구는 임의표집을 통해 연구대상을 선정하였고, 수도권 지역에 근무하는 보육교사를 대상으로 하였다는 점에서 연구대상의 대표성 및 연구결과의 일반화에 한계를 갖는다. 이에 따라 추후 연구에서는 연구대상의 대표성과 연구결과의 일반화를 위해 다양한 지역 및 사회·경제적 배경을 고려하여 표집할 필요가 있다. 또한, 자료수집에 있어서 설문지를 통하여 수집이 이루어졌고, 특히 개인 특성인 대인관계 유능성을 측정하는데 있어서 자기 평정 척도를 사용하였으므로 본인의 대인관계 유능성을 과소 혹은 과대평가하였을 가능성이 있다. 대인관계 유능성의 경우 자기 인식수준과 실제 실행수준 간의 차이가 있을 수 있으므로 추후 현장관찰 등 다른 방법을 사용한 추가 연구가 이루어질 필요가 있다. 더불어 직장 내 사회적 지지 척도로 사용한 MOST (Measures of Stressors and Supports for Teachers)의 경우 미국에서 K~12학년의 교사를 대상으로 개발된 척도로서 이를 본 연구자가 우리나라의 보육교사에 맞게 번역 및 수정한 후 타당도와 신뢰도를 검증하여 사용하였으나, 신뢰도 검증과 관련하여 일부 하위요인의 신뢰도가 .66~.69로 낮게 나타나 추후 연구를 통해 본 도구의 신뢰도를 확인할 것을 제안하며, 결과의 활용 또한 조심스럽게 수용할 필요가 있을 것으로 사료된다.

이러한 제한점에도 불구하고 본 연구는 지금까지 보육교사의 직장 내 사회적 지지, 대인관계 유능성, 직무만족도의 세 변인을 함께 살펴본 연구가 미비한 상황에서 보육교사를 대상으로 연구하였다는 데 의의가 있으며, 직장 내 사회적 지지라는 기관 요인과 대인관계 유능성이라는 교사 개인 요인이 직무만족도에 미치는 영향을 다각적으로 살펴보았다는 점에서 의미가 있다. 더불어 교사의 대인관계 유능성은 교사의 직장 내 사회적 지지와 직무만족도 간에 매개하는 것으로 나타남에 따라 교사의 대인관계 유능성에 대한 중요성을 인지하고 영유아 교사를 대상으로 대인관계 유능성 증진 교육의 필요성을 확인하였으며, 이후 교사 교육에서 주요하게 다루어야 하는 내용을 제시하였다는 점에서 의의가 있다.

참고문헌

- 김명순 (2015). 보육교직원의 전문성 향상을 위한 보수교육체계의 다각적 고찰 및 현행체계 진단과 개선방안. **한국보육학회 학술대회자료집**, 99-125.
- 김병준 (2018). 보육교사의 긍정심리자본이 직무만족에 미치는 영향: 심리적 소진의 매개효과 검증. **우석대학교 박사학위논문**.
- 김수정 (2020). 보육교사의 직무스트레스, 대인관계능력, 사회적지지가 행복감에 미치는 영향. **우석대학교 석사학위논문**.
- 김유정, 박지혜, 안선희 (2012). 보육교사의 의사소통 능력, 대인관계 유능성, 그리고 가정연계 효능감이 부모-교사 협력에 미치는 영향. **아동학회지**, 33(5), 71-89. <https://doi.org/10.5723/KJCS.2012.33.5.71>
- 김은주, 김경란 (2021). 보육교사의 직무만족도, 교사효능감이 교사-영유아 상호작용에 미치는 영향. **인문사회** 21, 12(3), 71-84. <https://doi.org/10.22143/HSS21.12.3.6>

- 김자경, 신보희 (2019). 초임 초등 특수교사의 직무스트레스, 대인관계 유능성, 직무만족도 간의 관계. **학습자중심교과교육연구**, 19(2), 1029-1049.
- 김정은 (2016). 대인관계능력이 부사관의 직무만족에 미치는 영향 연구. **공공사회연구**, 6(4), 196-225. <https://doi.org/10.21286/jps.2016.11.6.4.196>
- 김정희, 최미경, 최윤진 (2013). 초임보육교사의 교사효능감, 원장 및 동료교사의 지지가 심리적 안녕감에 미치는 영향. **유아교육학논집**, 17(5), 209-227.
- 김창대, 김수임 (1999). 대인관계능력 향상을 위한 집단 상담프로그램의 효과 연구. **학생연구**, 35(1), 83-95.
- 김혜원, 이지연 (2016). 초등교사가 지각한 부정적 동료관계, 좌절된 대인관계욕구, 부적응적 인지적 정서조절, 소진의 구조적 관계분석. **아시아교육연구**, 17(4), 37-62. <https://doi.org/10.15753/aje.2016.12.17.4.37>
- 박근희 (2003). 유치원 교사의 배경변인에 따른 자아개념과 직무만족도에 관한 연구. 한국교원대학교 석사학위논문.
- 박선희 (2016). 보육교사의 긍정심리자본이 직무만족 및 교사-영유아 간 상호작용에 미치는 영향. 중앙대학교 석사학위논문.
- 보건복지부 (2023. 01). **2023년 보육사업안내**. https://www.mohw.go.kr/react/jb/sjb0406vw.jsp?PAR_MENU_ID=03&MENU_ID=030406&page=1&CONT_SEQ=374471에서 2023년 09월 02일 인출
- 서은희, 이미숙 (2002). 유치원 교사의 직무만족, 조직헌신 및 이직의도에 관한 연구. **열린유아교육연구**, 7(3), 155-170.
- 서현진 (2021). 보육교사의 놀이신념 및 놀이교수효능감이 직무만족도에 미치는 영향. 연세대학교 석사학위논문.
- 신수연 (2018). 직장어린이집 보육교사들이 인식하는 동료교사와의 갈등. 중앙대학교 석사학위논문.
- 신영순, 신근영, 강구수 (2021). 보육교사의 의사소통능력과 대인관계능력이 직무만족도에 미치는 영향. **유아교육·보육복지연구**, 25(3), 85-110. <https://doi.org/10.22590/ecee.2021.25.3.85>
- 여보미 (2021). 유아교사의 대인관계성향이 직무스트레스와 직무만족도에 미치는 영향. 배재대학교 석사학위논문.
- 오현미, 최윤정, 문효빈 (2021). 교사가 지각한 불안정한 성인애착과 대인관계 유능성의 관계에서 대인존재감의 매개효과. **교원교육**, 37(2), 417-443.
- 유경숙 (2020). 유아교사가 지각한 사회적 지지가 직무만족도와 소진에 미치는 영향. **아동교육**, 29(1), 5-20. <https://doi.org/10.17643/KJCE.2019.29.1.01>
- 유정숙 (2016). 보육교사의 대인관계유능성, 정서표현성, 보육효능감이 부모-교사 협력행동에 미치는 영향. 연세대학교 석사학위논문.
- 이수련, 이정화 (2010). 유치원 교사의 경력에 따른 소진과 자아탄력성에 관한 연구. **유아교육연구**, 30(6), 51-65.
- 이명옥 (2015). 교사가 인식한 유치원장의 리더십 유형이 교직 헌신도에 미치는 영향. 이화여자대학교 석사학위논문.

- 이미숙 (2021). 보육교사가 인식하는 사회적 지지와 전문성 지원 환경이 아동권리존중 보육에 미치는 영향. *충신대학교 석사학위논문*.
- 이병록, 모지환, 박순우 (2011). 보육교사의 직무스트레스가 직무만족에 미치는 영향. *인문사회과학연구*, 30, 73-100. <https://doi.org/10.17939/hushss.2011..30.003>
- 이보람 (2019). 보육교사의 대인관계능력이 문제행동지도 전략과 문제행동지도 효능감에 미치는 영향. *중앙대학교 석사학위논문*.
- 이은희, 김현수 (2020). 보육교사의 직장 내 사회적 지지와 행복감이 직무만족도에 미치는 영향. *생애학회지*, 10(3), 1-19. <https://doi.org/10.30528/jolss.2020.10.3.001>
- 이채호, 고태순 (2008). 보육교사의 직무만족도와 심리적 안녕감과와의 관계. *아동교육*, 17(3), 173-185.
- 임상균 (2004). 보육교사의 직무만족에 관한 연구. *청주대학교 석사학위논문*.
- 정덕희 (2014). 보육교사가 어린이집에서 경험하는 인간관계의 양상. *아동교육*, 23(1), 321-343.
- 정현숙 (2018). 보육교사의 직무성과와 직무만족도가 교사-영아상호작용에 미치는 영향. *충신대학교 석사학위논문*.
- 조재희 (2012). 가톨릭 유아교육기관 교사의 신앙성숙도와 행복감, 자아탄력성 및 직무만족도의 관계. *가톨릭대학교 석사학위논문*.
- 지필자 (2021). 보육교사의 직장 내 인간관계가 직무만족도와 이직의도에 미치는 영향. *충신대학교 석사학위논문*.
- 채혜경 (2020). 대인관계역량 증진 프로그램 적용에 따른 유아교사 관계 네트워크 분석. *열린유아교육연구*, 25(6), 127-147. <https://doi.org/10.20437/KOAECE25-6-06>
- 홍길희, 김경미 (2018). 대인관계증진 프로그램을 통한 유아교사의 대인관계 역량의 변화. *육아지원연구*, 13(1), 245-269. <https://doi.org/10.16978/ecec.2018.13.1.010>
- Buhrmester, D., Furman, W., Wittenberg, M. T., & Reis, H. T. (1988). Five domains of interpersonal competence in peer relationships. *Journal of Personality and Social Psychology*, 55(6), 991-1008. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.55.6.991>
- Cobb, S. (1976). Social support as a moderator of life stress. *Psychosomatic Medicine*, 38(5), 300-314.
- Cohen, S., & Wills, T. A. (1985). Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin*, 98(2), 310-357. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.98.2.310>
- Devine, P. G. (1995). Prejudice and out-group perception. In A. Tesser (Ed.), *Advanced social psychology* (pp. 467-523). McGraw-Hill.
- Hossain, Z., Noll, E., & Barboza, M. (2012). Caregiving involvement, job condition, and job satisfaction of infant-toddler child-care teachers in the United States. *Education Research International*, 2012, 1-9. <https://doi.org/10.1155/2012/676352>
- Huang, H. (2001). *Kindergarten teacher job satisfaction and the need for continuing education in southern Taiwan* [Doctoral dissertation]. University of South Dakota.
- Olsen, A. A., & Huang, F. L. (2019). Teacher job satisfaction by principal support and teacher cooperation: Results from the schools and staffing survey. *Education Policy Analysis Archives*,

27(11). <https://doi.org/10.14507/epaa.27.4174>

Sandilos, L. E., & DiPerna, J. C. (2022). Initial development and validation of the Measures of Stressors and Supports for Teachers (MOST). *Assessment for Effective Intervention, 47*(4), 187-197. <https://doi.org/10.1177/15345084211061338>

논문투고 : 23.06.15.

수정원고접수 : 23.08.14.

최종게재결정 : 23.08.16.